

⁸ См.: *Чичерин Б.* Собственность и государство. Ч. 1. С. 156, 157.

⁹ *Маркс К., Энгельс Ф.* Манифест Коммунистической партии // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 4. С. 440.

¹⁰ *Рикардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения // Рикардо Д. Соч. М., 1955. Т. 1. С. 8.

¹¹ *Маркс К.* Капитал // Маркс К. и Энгельс Ф. Избр. соч.: В 9 т. М., 1987. Т. 7. С. 167–168.

¹² *Чичерин Б.* Собственность и государство. Ч. 1. С. 135–136.

¹³ Там же.

¹⁴ *Черкасов Г. И.* Общая теория собственности. М., 2003.

¹⁵ См.: *Бузгалин А. В., Колганов А. И.* Теория социально-экономических трансформаций (Прошлое, настоящее и будущее экономик «реального социализма» в глобальном постиндустриальном мире): Учеб. пособие. М., 2003.

¹⁶ Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы. М., 2002. С. 202–203.

¹⁷ *Маркс К.* Введение (из экономических рукописей 1857–1858 годов) // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 12. С. 714.

¹⁸ *Мизес Л. фон.* Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Челябинск, 2005. С. 641.

¹⁹ *Жид Ш., Рист Ш.* История экономических учений. М., 1995. С. 366.

Статья поступила в редакцию 15.11.2006 г.

Г. П. Касперович

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА

Вдумываясь в то, что не единожды было сказано Президентом РФ В. В. Путиным в ежегодных посланиях Федеральному собранию РФ, а также на различного уровня совещаниях, можно заметить его беспокойство о проблемах комплектования госструктур подготовленными управленцами.

В послании Федеральному собранию РФ 2002 г. В. В. Путин заявил: «...Работа государственных бюрократических органов организована плохо. И одна из причин этого — незнание чиновниками современной науки управления»¹.

Положение о нехватке современных управленцев на всех уровнях и во всех структурах власти содержится и в послании 2003 г.², где президент прямо заявил о том, что, несмотря на огромное число чиновников, в стране ощущается тяжелейший кадровый голод. Не менее откровенно о нехватке квалифицированных специалистов, в том числе и в сфере управления, ост-

КАСПЕРОВИЧ Григорий Павлович — первый вице-президент Регионального отделения Академии проблем безопасности, обороны и правопорядка (Екатеринбург), генерал-полковник.

© Касперович Г. П., 2007

ро необходимых стране, было сказано президентом в последующих посланиях 2004 и 2005 гг.³

Беспокойство президента требует от нас вдумчивого и организованного решения поднятой проблемы, где, на наш взгляд, есть два наиболее перспективных пути: использование «готовых» управленцев (менеджеров) и целенаправленное обучение молодежи.

На сегодняшний день процесс подготовки менеджеров поставлен, как говорится, на конвейер, и многие вузы, используя как отечественный, так и зарубежный опыт, развивают его, но тем не менее потребность в подготовленных управленцах ощущается уже сегодня.

В качестве одного из вариантов решения этой проблемы предлагаем использовать пока еще не до конца исчерпанный резерв — корпус офицеров запаса, верой и правдой прослуживших не один год в армии, на флоте и в других силовых ведомствах. На чем основан наш настойчивый призыв использовать профессиональные навыки офицеров запаса в решении кадровой проблемы чиновничьих аппаратов?

Ценность офицерского корпуса как потенциального резерва для российского чиновничества определяется: во-первых, тем, что во все времена русский офицер был первым государственным человеком в стране. Во-вторых, в современных условиях офицеры являются выходцами преимущественно из семей военнослужащих, рабочих и крестьян. И в-третьих, именно офицеры отличаются высокой дисциплинированностью, исполнительностью и ответственностью (чего так не хватает гражданским чиновникам).

Вот как отзывался Президент РФ о кадровых офицерах в своем выступлении на сборе руководящего состава Вооруженных сил 16 ноября 2006 г.: «...Российские офицеры в подавляющем большинстве обладают высокими военно-профессиональными и волевыми качествами. И, что крайне важно, педагогическим тактом, патриотизмом»⁴.

Военная наука, важнейшей частью которой является подготовка и воспитание младшего, среднего и высшего офицерского звена, и менеджмент тесно связаны между собой. Если посмотреть на историю научной дисциплины, то основы менеджмента заложила именно военная наука: в ней берут свои корни такие понятия, как тактика и стратегия, делегирование полномочий и целевое управление и многие другие. С древних времен военные теоретики обсуждали преимущества планирования, превозносили роль обучения и разбирали приемы управления людьми. Недаром и сегодня такие выдающиеся полководцы, как Сунь-цзы или Карл фон Клаузевиц, — самые цитируемые авторы во многих учебниках менеджмента. Среди наиболее продаваемых книг по менеджменту часто встречаются работы, написанные авторами, получившими военный опыт. К сожалению, среди них пока нет российских авторов, но показатели продаж свидетельствуют, что подобные книги востребованы и

отечественными бизнесменами. Приведем только наиболее заметные примеры.

Так, Джеймс Мерфи изложил свои взгляды на управление бизнесом в книге о технологиях решения задач «Бизнес — это поединок». Автор обосновывает свой подход: «Бизнес и воздушный поединок в своей основе имеют одинаковые принципы: настрой на победу, готовность к неожиданностям, умение получать преимущества в быстро меняющейся обстановке»⁵. Отслужив в военно-воздушных силах США (Мерфи довелось участвовать в операциях в Панаме и Персидском заливе), он получил приглашение от молодой компании, производящей краски, и стал ее директором по продажам. Мерфи уверяет, что на новом месте он начал «сознательно применять все то, чему научился как летчик-истребитель»⁶. Через два года продажи фирмы выросли с 5 млн до 50 млн долл.

Другим автором, поставившим перед собой задачу проанализировать, смогут ли методы управления, которые используются в армии, быть эффективными в бизнесе, стал Франц Бечон (интересно, что книга выпущена издательством в серии «Нестандартный подход»). Генеральный директор машиностроительного концерна и успешный предприниматель, автор пришел в бизнес после службы в армии. Систематизировав принципы военного и гражданского управления, он показал, насколько они дополняют друг друга. На примере успешно проведенного слияния традиционной швейцарской машиностроительной фирмы с заводом из ГДР Франц Бечон демонстрирует, что современная практика военного управления совсем не так далека от менеджмента в бизнесе, как это кажется на первый взгляд. Восемь принципов управления, которые используются на предприятиях компании «StarragHeckert» и являются основой ее управленческой деятельности, сформулированы на базе принципов военного управления. Они представляют собой «своего рода нивелирные рейки, по которым выравнивается любая управленческая деятельность»⁷. Каждый руководитель компании должен поверять себя по этим принципам и задавать ориентиры своим сотрудникам. Как пишет автор: «Основой для написания большей части правил стал швейцарский Полевой устав 95 (ПУ 95). Если заменить понятия “конкуренция” на “бой” или “военные действия”; “руководитель” — на “командир”; “сотрудники” — на “личный состав”; “управление, ориентированное на цель” — на “принцип предоставления командиру самостоятельности при выполнении поставленной задачи” и “компетенцию” — на “командную власть”, то получится почти оригинальный текст ПУ 95»⁸.

Основатель японской корпорации «Мацусита» Коносуке Мацусита некогда прямо заявил: «Бизнес — это война. Все законы войны распространяются и на искусство ведения бизнеса»⁹.

Однако в сегодняшней практике армейский опыт порой воспринимается как чуждый бизнесу.

В концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006–2008 гг. одной из ее целей определено повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти. Достижение этой цели во многом будет зависеть от успешного решения такой важной задачи, как формирование кадрового обеспечения административной реформы.

Среди всех социальных институтов армия располагает наивысшим ресурсом власти. По замечанию известного американского военного социолога С. Файнера, этой исключительностью она обязана, кроме всего прочего, и превосходству в организации. Являясь частью государственного аппарата, тем самым она уже изначально оказывается встроенной в систему государственной власти. Однако несмотря на то, что армия — это силовая структура, ее роль не исчерпывается только функциями принуждения и насилия. Одной из конструктивных обязанностей армии (свойственной также и гражданским субъектам), становится подготовка специалистов в области управления.

Вся история нашей страны, начиная с XVIII в. и до наших дней, показывает, что армия всегда занимала самое престижное место в государстве. Более того, можно с уверенностью сказать, что при Петре I она являлась главным локомотивом прогресса.

Насколько велика была роль военных (прежде всего, конечно, офицеров и генералов армии и флота) в политической жизни страны даже после Петра, говорит хотя бы тот факт, что из 52 высших чиновников, занимавших министерские посты на протяжении царствования Николая I, 35 — выходцы из военной среды.

В годы царствования последнего императора Николая II (в 1903 г.) 40 % членов Государственного совета, 47 % членов Комитета министров и 23 % губернаторов — бывшие высшие и старшие офицеры.

Подобная тенденция сохранялась и в последующие периоды отечественной истории. При этом следует отметить, что наравне с действующими военнослужащими к участию в управлении государством активно привлекались уволенные в запас военнослужащие, и прежде всего командно-политический состав. Так, например, только в РСФСР в 1927 г. 66,7 % всех председателей волостных исполкомов и 49,9 % всех председателей сельских Советов составляли бывшие военнослужащие.

Значительное место занимали военнослужащие и в органах законодательной власти. В советский период истории нашей страны в высшем органе государственной власти СССР — Верховном Совете первого созыва — представителей армии и флота было 86 человек (7,5 % всех депутатов). Примерно такое же количество (83 человека, из них 80 — офицеры, генералы и адмиралы) представляли Вооруженные силы и в Верховном Совете последнего, 1989 г., созыва.

Весь последующий период демократизации в стране сопровождался нарастающим присутствием людей в погонах во власти. По данным директора

Института прикладной политики доктора социологических наук Ольги Крыштановской в 1988–2002 гг. доля военных в элитных группах возросла почти в 7 раз (с 3,7 % в 1988 г. до 25,1 % в 2002), а в высшем руководстве страны — в 12 раз. Среди заместителей министров, назначенных в 2000–2002 гг., военные составляли 34,9 %, а в экономических ведомствах — 7,1 %¹⁰.

Эти цифры наглядно показывают не только ту роль, которую играла и играет армия в жизни нашего государства, но и мощный управленческий потенциал ее офицерского корпуса.

Проводимая в стране административная реформа призвана не только упорядочить работу государственных органов, но и повысить надежность и исполнительность каждого чиновника на всех ступенях государственной иерархической лестницы. Один из путей решения этой проблемы видится в привлечении на государственную службу людей, привыкших к дисциплине, работе в команде, исполнительных и лояльных к системе. Бесспорно, что такими качествами прежде всего обладают офицеры — как состоящие на действительной военной службе, так и находящиеся в запасе.

В рамках статьи невозможно всесторонне и глубоко проанализировать все вопросы использования управленческого потенциала офицеров запаса в интересах реализации административной реформы. Поэтому лишь обозначим основные направления этой работы:

1. Привлечение офицеров запаса на руководящие должности (самого различного профиля) в органы государственной власти. Вполне естественно, что бывшим офицерам не хватает специальных знаний в области государственного управления, но зато у них есть то, что выгодно отличает их от гражданских коллег: умение достигать выполнения поставленных задач, управлять людьми, высокая дисциплина и ответственность. При соответствующей, даже непродолжительной, подготовке уволенных в запас офицеров, ориентированной на специфику того или иного органа государственного управления, они, безусловно, будут в состоянии руководить как его структурным подразделением, так и — в перспективе — всем органом. Достоинство этого направления состоит еще и в том, что человеку, снявшему погоны, не приходится кардинально менять мировоззрение, поведенческие стереотипы, отношение к окружающим, что немаловажно для его психологической адаптации, а значит, и для дальнейшей эффективной деятельности, ведь для многих военнослужащих смена социального статуса равнозначна жизненной катастрофе, да и государству вряд ли выгодно использовать профессионалов, в чью подготовку вложены значительные средства, на ниве низкоквалифицированного труда.

2. Привлечение офицеров запаса к работе в органах власти в качестве консультантов (особенно в органах законодательной власти, а также в сельской местности).

3. Использование офицеров запаса для работы на объектах социальной

инфраструктуры, без которых не могут нормально функционировать органы государственной власти (школы, больницы, магазины и т. д.), особенно на периферии. Цена этого вопроса, как правило, жилье, которое на периферии значительно дешевле. Кроме того, опыт других стран показывает, что эффективная деятельность любого человека (в том числе и чиновника) возможна, если работающие в этой сфере полностью сосредоточены на своей работе, не думая о бытовых вопросах.

4. Учитывая, что среди уволенных в запас офицеров немало специалистов гуманитарного профиля (офицеров воспитательных структур), их знания и опыт могли бы быть с успехом применены в образовательной сфере, где так не хватает преподавателей, особенно мужчин-практиков, в том числе и в федеральных государственных образовательных учреждениях, осуществляющих обучение государственных служащих.

Но как реализовать эти предложения? Этот вопрос, бесспорно, заслуживает отдельного рассмотрения. Здесь необходим целый комплекс мер. Назовем лишь некоторые из них:

- разработать и внедрить в практику учет офицеров запаса по специальностям (этот вопрос отработан в республиканских и областных военкоматах);

- регулярно выставлять их на рынок труда путем опубликования бюллетеней в республиканских и областных СМИ, где указывать специализацию (специалист по организации эксплуатации и ремонту техники, связист, летчик, медицинский работник и т. д.);

- через органы военного управления принимать заявки от работодателей и по линии кадровых органов доводить их до тех, кто планируется к увольнению;

- по согласованию с работодателями организовать для офицеров краткосрочную дополнительную подготовку.

Осуществление этих мер позволит целенаправленно решать вопросы укомплектования трудовых коллективов подготовленными специалистами и размещения уволенных офицеров.

Предложенные шаги, без всякого сомнения, окажут благотворное влияние на решение столь важной для России проблемы, как комплектование госструктур специалистами, способными работать в органах государственной власти.

¹ Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию РФ от 18.04.2002 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

² Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию РФ от 16.05.2003 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

³ Послания Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию РФ от 26.05.2004 г., 25.04.2005 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

⁴ Выступление Президента на сборе руководящего состава Вооруженных сил от 16.11.2006 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

⁵ Мерфи Д. Бизнес — это поединок. М., 2005. С. 116.

⁶ Там же. С. 228.

⁷ Бечон Ф. Решайся! Военные стратегии в управлении предприятием: Пер. с нем. М., 2006. С. 93.

⁸ Там же. С. 24.

⁹ Коттер Д. П. Лидерство Мацуситы: уроки выдающихся предпринимателей XX века: Пер. с англ. 2-е изд. М., 2005. С. 148.

¹⁰ Крыштановская О. Владимир Путин протестирует бывшим военным // Sueddeutsche Zeitung. 2003. Июль [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.inosmi.ru>

Статья поступила в редакцию 30.06.2006 г.

Д. Я. Ойхер, А. В. Кирницкий

ИГРОВАЯ ЗАВИСИМОСТЬ — МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

В последнее время в обществе больше обычного говорят о таком явлении нашей жизни, как лудомания (игромания, зависимость от игры), в ряде случаев не избегая таких устрашающих эпитетов, как, например, эпидемия. В данной статье мы попытаемся разобраться в том, что же это за явление и какие на сегодняшний день имеются пути решения проблемы, которая, опять же по заверениям некоторых СМИ, «реально угрожает национальной безопасности...» Так ли это на самом деле? Сразу хотелось бы ответить на этот вопрос: не думаем, причем не снимая остроты проблемы, но и не впадая в другую крайность, когда некоторые предлагают считать лудоманию чем-то сродни наркотической эпидемии или абсолютно реально спивающейся нации... Проблема пристрастия к азартным играм (а в ряде случаев самой настоящей зависимости от них) — комплексная проблема, где медицинской ее составляющей отводится равное место наряду с психологическими, педагогическими и социальными составляющими. Наличие шифра в международной классификации болезней не делает автоматически зависимость человека от походов в казино или «однорукого бандита» только медицинской проблемой. Разрешать проблему, искать пути

ОЙХЕР Дмитрий Яковлевич — кандидат педагогических наук, врач психиатр-нарколог высшей категории, доцент кафедры психиатрии и наркологии ФПКПП Уральской государственной медицинской академии, заслуженный врач РФ.

КИРНИЦКИЙ Андрей Валерьевич — врач психиатр-нарколог, психотерапевт лечебно-диагностического отделения по лечению зависимостей Свердловской областной клинической психиатрической больницы.

© Ойхер Д. Я., Кирницкий А. В., 2007